

# ALLEGATO A

## SCHEDA DI SINTESI INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERSONALE P.O. E CON INCARICO DI ALTA PROFESSIONALITÀ

### PARTE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

#### ASSEGNAZIONE OBIETTIVI

#### SCHEDE SINTETICHE

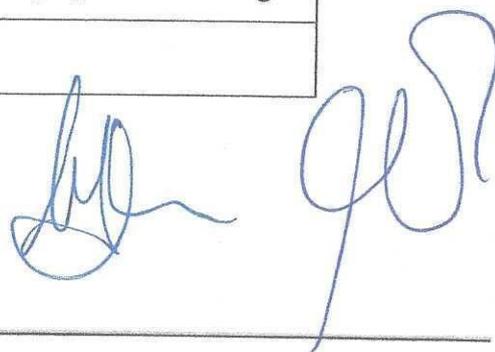
Anno di riferimento: 2020

Nome e Cognome.....	<u>PAOLO MARCHETTI</u>
Area	<u>TECNICA</u>
Servizio	<u>SUAP - COMMISS. PAESAGGIO - SERVIZIO URBANISTICO IMPIANTI A FUNE</u>
Sede	<u>FRASSINO</u>
Posizione rivestita	

Obiettivo 1

Peso % =

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
<u>PROCEDURA GARA CENTRO DEL LEGNO</u>	<u>70%</u>	



**Obiettivo 2**

Peso % =

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
TPL	100%	

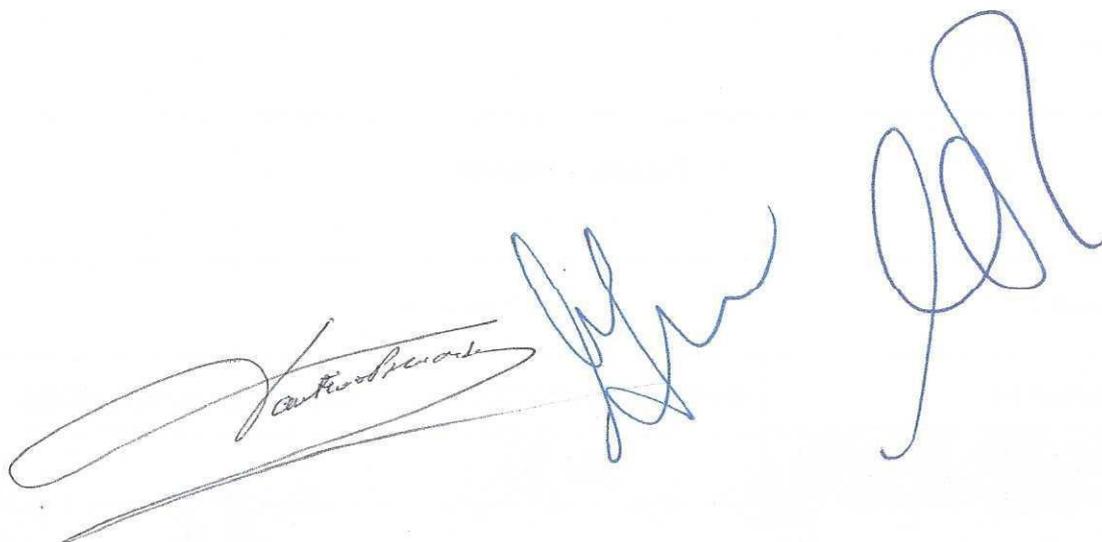
**Obiettivo 3**

Peso % =

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
PROTEZIONE CIVILE	80%	

**Nota:**

- L'indicatore di conseguimento è un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni : (risultato entro il....., con la firma della convenzione....., con la presentazione della proposta di regolamento....., ecc...).
- Il valore programmato o target è il livello di qualità che si vuole raggiungere : (aumento numero di eventi nel mese di ....., aumento numero di verifiche nell'anno....., diminuzione dei contenziosi per....., ecc...).
- Negli obiettivi di mantenimento occorre indicare il parametro di riferimento (inteso come parametro minimo non riducibile) determinato dalla Carta dei servizi o da fonte regolamentare o legislativa.



## ALLEGATO B

### ACCERTAMENTO DEI RISULTATI

#### Obiettivo 1

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN		MAX	
	100	<del>200</del>	300	400

#### Obiettivo 2

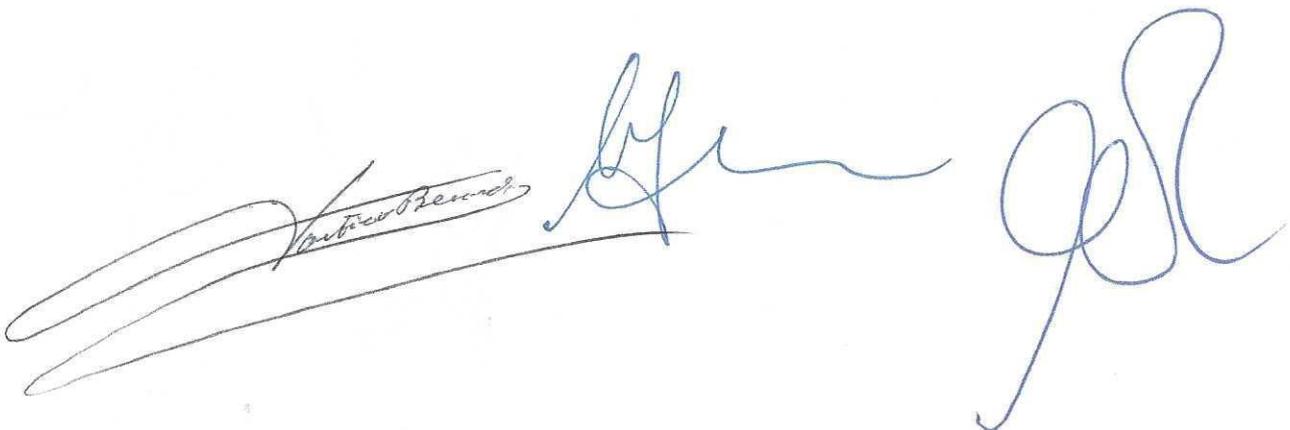
Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN		MAX	
	100	200	300	<del>400</del>

#### Obiettivo 3

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)			
	MIN		MAX	
	100	200	<del>300</del>	400

(\*) Nota: 100-non raggiunto; 200-parzialmente raggiunto; 300-raggiunto come concordato; 400-raggiunto e superato.

Valutazione finale:



## ALLEGATO C

### PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

#### PARTE II – PERFORMANCE INDIVIDUALE

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
		1	2	3	4	5
1	<i>Competenza 1 (Tecnica)</i>	1	2	3	4	5
	Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali					
2	<i>Competenza 2 (aggiornamento)</i>	1	2	3	4	5
	Capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche previste					
3	<i>Gestione delle risorse umane</i>	1	2	3	4	5
	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati					
4	<i>Gestione economica ed organizzativa</i>	1	2	3	4	5
	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità					
5	<i>Tensione al risultato</i>	1	2	3	4	5
	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato					
6	<i>Flessibilità</i>	1	2	3	4	5
	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi					
7	<i>Attenzione alla qualità</i>	1	2	3	4	5
	Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito					
8	<i>Innovazione</i>	1	2	3	4	5
	Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative					

Punteggio complessivo : ....28.....X 10 = 280

- (\*) Nota: 1 – non ha espresso il comportamento;  
 2 – ha parzialmente espresso il comportamento;  
 3 – ha espresso il comportamento adeguatamente;  
 4 – ha ampiamente espresso il comportamento;  
 5 – ha espresso il comportamento in maniera ottimale

## ALLEGATO D

### RISULTATO COMPLESSIVO PERSONALE P.O. E CON INCARICO DI ALTA PROFESSIONALITÀ

#### RISULTATO COMPLESSIVO

Performance organizzativa di Ente = .....

Performance complessiva (PC) = POE (30%) + POA(30%) + PI(40%) =  $90 + 90 + 112$   
 $= 292$

*Legenda:*

POE = Performance Organizzativa di Ente

POA = Performance Organizzativa di Area

PI = Performance Individuale

#### DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TABELLE DI CORRISPONDENZA:

PERFORMANCE COMPLESSIVA	DEFINIZIONE
<185	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 185 A 239	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 240 A 290	VALUTAZIONE BUONA
DA 291 A 345	VALUTAZIONE OTTIMA
DA 346 A 400	VALUTAZIONE ECCELLENTE

- A1) Per valutazione insufficiente: Non dovrà essere corrisposta alcuna indennità di risultato
- A2) Per valutazione sufficiente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 40% dell'indennità di risultato massima determinata dalla Giunta e pari a .....%
- A3) Per valutazione buona: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 60% dell'indennità di risultato massima determinata dalla Giunta e pari a .....%
- A4) Per valutazione ottima: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 96% dell'indennità di risultato massima determinata dalla Giunta e pari a .....%
- A5) Per valutazione eccellente: Dovrà essere corrisposta una retribuzione pari al 100% dell'indennità di risultato determinata dalla Giunta

